

Análisis

Hacia la fiscalización de los sueldos de la banca

La ley quiere desincentivar que los ejecutivos asuman riesgos, aunque no marca límites a los salarios

TEXTO FERNANDO MARTÍNEZ

Pueden las políticas salariales de un banco empujar a sus directivos a asumir riesgos que pongan en peligro a la propia entidad? La respuesta es sí. Así lo ha entendido la UE, que ha iniciado una ofensiva legal para evitar los excesos que condujeron a una crisis financiera de profundas consecuencias y que seguirán padeciéndose durante años. La ley 6/2011 publicada el pasado martes en el BOE y en vigor desde el día siguiente, es un paso decisivo en esa dirección. La normativa es la transposición de la directiva 2009/111 y aborda una serie de reformas sobre el control del riesgo por parte de entidades, entre las que destacan los requisitos de información sobre la política retributiva. El texto legal habilita al Banco de España a "recopilar información sobre el número de personas, en cada entidad de crédito, con remuneraciones de al menos un millón de euros, incluido el ámbito de negocio implicado y los principales componentes del sueldo, los incentivos, las primas a largo plazo y la contribución a la pensión". Toda esta información será transmitida a la Autoridad Bancaria Europea. El objetivo es que la remuneración sea coherente con una política de riesgos "sólida".

Aunque se haya hecho incidencia en la cifra del millón de euros, no se trata de poner un límite a la remuneración, ya que la fijación de salarios es potestad de las empresas y la ley no entra en ese tema. Lo que se busca es determinar si los salarios son contradictorios o no con la prevención de riesgos. De hecho, la ley no obliga a identificar a los perceptores de esos beneficios. Se trata de que el esquema de remuneración no anime a asumir más riesgos de los razonables.

"Creo que la ley es buen paso por dos

aspectos: en primer lugar, algunos bancos ya publicaban esta información, pero no eran todos; en segundo término y, más importante, por los conceptos. Todo es salario, no solo el efectivo, también las aportaciones a pensiones o las *stock options*", explicó Miquel Queralt, socio del área laboral de Gómez-Acebo & Pombo. Queralt vertebró los tres pilares del documento: "Publicidad, detalle de conceptos y el hecho de que alguien evaluará si esa política es un riesgo asumible".

El Banco de España, como autoridad supervisora, revisará que las prácticas de remuneración garanticen una gestión y cobertura sólidas de los riesgos y elaborará las guías que indicarán cuáles son los incentivos de toma de riesgo compatibles con una adecuada gestión de este riesgo.

LA FRASE



JOSÉ MARÍA BOVÉ

Bové Montero y Asociados

"El regulador ha detectado conductas que han perjudicado al accionista"

CARLOS NICOLAU

Bellavista

"Lo más importante es la exigencia de una política expresa de remuneraciones"

Alineación de intereses
"En definitiva, se busca limitar la parte variable, que haya una estrategia de largo plazo y que los intereses de los directivos estén alineados con los de la entidad", subraya Abraham Nájera, socio de Albiñana & Suárez de Lezo. "No puede ser que la política de remuneración lleve a que los empleados asuman más riesgos de los que las entidades querrían contraer para sí", completa Nájera. El objetivo de esta ley y de los posteriores desarrollos reglamentarios es que la política salarial se dirija hacia una mayor vinculación entre directivo y empresa.

La filosofía en la que se asienta el cambio normativo es netamente europea, como explica José María Bové, socio de Bové Montero y Asociados: "La máxima de la transparencia informativa es común en el acervo comunitario. La aspiración es obligar a las compañías a que sean más competitivas y mejores, a través de la transparencia y de abandonar el secretismo". Esta idea ha cobrado fuerza después de que, según

REMUNERACIÓN EN LA GRAN BANCA (en millones de euros)

 ALFREDO SAENZ CONSEJERO DELEGADO DE SANTANDER	 FRANCISCO LUZÓN DIF. GENERAL DE LATAM SANTANDER	 FRANCISCO GONZÁLEZ PRESIDENTE DE BBVA
9,179	5,671	5,316
 MATÍAS R. INCIARTE VICEPRESIDENTE DE SANTANDER	 EMILIO BOTÍN PRESIDENTE DE SANTANDER	 ANA P. BOTÍN CONSEJERA DELEGADA DE SANTANDER UK
5,062	3,864	3,517
 ÁNGEL CANO CONSEJERO DELEGADO DE BBVA	 JOSÉ A. GARCÍA CONSEJERO DELEGADO DE BANESTO	 ÁNGEL RON PRESIDENTE DE BANCO POPULAR
2,731	2,026	1,234

Un tercio de la retribución es variable

De todas las partidas salariales de los consejeros de los grandes bancos españoles, la más pequeña es la retribución fija, un 26,8%. El componente variable es el 35,5%. El 37,7% restante corresponde a conceptos como dietas, atenciones estatutarias y el más difuso de otros. De acuerdo con los datos facilitados por las propias entidades

en los informes de gobierno corporativo, los consejeros de Santander, BBVA, Popular, Sabadell, Bankinter y Banesto cobraron el pasado año 68,026 millones de euros, de los que 24,17 entraron en la categoría de retribuciones variables.

La remuneración variable es la principal en Santander, BBVA y Banesto. En el

caso del Banco Sabadell, ambos conceptos están casi a la par. La situación de Bankinter y Popular es muy diferente. Respecto a Bankinter, los rendimientos variables representan el 9,23% del total y en el de Popular, nada. Pero el hecho es que solo dos de los 18 consejeros de Popular perciben una retribución fija: el presidente, Ángel

Ron, y el secretario del consejo, Francisco Aparicio. Las partidas que figuran en la denominación de "otros beneficios" y que no están comprendidas en los conceptos retributivos del consejo, como son los créditos concedidos, aportaciones a fondos y planes de pensiones o primas de seguros de vida, ascienden en Popular a 31 millones de euros.

Bové, los reguladores detectaran "abusos y malas prácticas que han perjudicado a los accionistas".

Sentar una política expresa
Para Carlos Nicolau, responsable del departamento legal de la firma Bellavista

Los salarios de más de un millón, a examen

ta, la clave de la nueva ley "es la exigencia de una política expresa de remuneraciones coherente con los riesgos". Ya están sentadas las bases para dotar a los salarios millonarios de la banca de publicidad, criterio y supervisión. Ahora, falta que ese objetivo se haga realidad.